



Veränderung bewirken.
In Menschen.
In Organisationen.

Angebot:

**Individuelles Coaching
für Führungskräfte**

proventis consult

Die proventis consult unterstützt Unternehmen in deren Veränderungsprozessen. Dabei kann es um komplexe Strategieentwicklungs- und Umsetzungsprozesse gehen, um die Optimierung bewährter Geschäftsprozesse oder auch um die Qualifizierung von Führungskräften und Mitarbeitern für den „Change“.

Wir beraten Sie bei der Auswahl und Durchführung adäquater Maßnahmen, die als einzelne Interventionen oder als Projekte den erwünschten Beitrag zur Entwicklung Ihrer Organisation und der darin tätigen Menschen bringen werden.

Auf den folgenden Seiten lernen Sie unsere Methodik des individuellen Coachings kennen. Den Wünschen unserer Kunden Rechnung tragend, haben wir den Coaching-Prozess so aufgesetzt und strukturiert, dass die Wirksamkeit der Zusammenarbeit zwischen Coachee und Coach messbar ist.

Ein besonderes Highlight ist das „Führen ohne Worte“, eine Selbsterfahrung, die im Schwimmbad mit voller Tauchausrüstung unter Wasser durchgeführt wird. So können - gerade sehr erfahrene - Führungskräfte ihr natürliches Verhalten spürbar entdecken, neu begreifen und die Potenziale ganz bewusst zur Gestaltung der Führungsaufgabe nutzen.

Coaching

Im Coaching reflektieren Sie als Führungskraft Ihr Führungsverhalten, erhalten methodische Inputs zu den Themen „Strategieentwicklung und –umsetzung“, „Steuerung von Veränderungsprozessen“ und „Selbst- und Mitarbeiterführung“. Sie erweitern im geschützten Raum Ihr Verhaltensrepertoire als Führungskraft, bekommen Feedbacks, die Ihnen zu mehr innerer Sicherheit verhelfen und gestalten Ihre Rolle zunehmend selbstgesteuert.

Anlässe

Klassischerweise rekrutieren Unternehmen ihre Führungskräfte aus den eigenen Reihen, indem sie exzellente Fachkräfte mit Führungspositionen betrauen. Die Vorbereitung auf diese neue Rolle, in der andere Kompetenzen als bisher gefordert werden, fehlt zumeist. Die Führungskräfte sehen sich in der Situation, durch „trial and error“ das für sie und ihr Umfeld richtige Führungsverhalten herauszufinden. Die Folge ist Verunsicherung bei Führungskräften und Mitarbeitern, Missverständnisse bis hin zu Einbussen an Akzeptanz und Vertrauen. Das kann auch erfahrene Führungskräfte treffen, z.B. nach einem weiteren Karriereschritt oder bei Veränderung der Rahmenbedingungen, wie neuer Vorgesetzter, zusätzliche Anforderungen im gewohnten Umfeld. Letzteres stellt eine besondere Herausforderung dar. Gilt es doch, in seinem angestammten Wirkungskreis und mit gleicher Teamzusammensetzung neue Akzente im Führungsverhalten zu setzen, dafür Handlungsalternativen zu entwickeln und bisher brachliegende Ressourcen zu erschließen.

Zielsetzung

Die Führungskraft hat ihre neue Rolle auf der Basis eines erweiterten Selbstverständnisses akzeptiert. Sie hat Handlungsalternativen für die Führung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter erprobt und ist z.B. in der Lage, das eigene Fachwissen weiterzugeben, auch zuzulassen, dass demnächst einer ihrer Mitarbeiter die Rolle des Experten einnimmt. Die Führungskompetenz, d.h. die unternehmerische, methodische und soziale Kompetenz ist entsprechend der für das Coaching-Programm getroffenen Zielvereinbarung weiterentwickelt.

Zielgruppe

Das Angebot ist an Führungskräfte gerichtet, die aufgefordert sind, ihren Führungsstil innerhalb festgefüger Arbeitsbeziehungen zu verändern wie auch an Fachexperten, die sich erstmalig in eine Führungsposition hineinentwickeln wollen.

Das Coaching kann z.B. dann entscheidend zur Erhöhung der Effizienz und zur unternehmerischen Zielerreichung beitragen, wenn eine überwiegend operativ geprägte Führungskraft in ihrem unternehmerischen Handeln eine Stärkung erfahren und ihre Mitarbeiter zu mehr Eigenständigkeit entwickeln soll.

Nutzen

Der persönliche Nutzen für die gecoachte Führungskraft besteht in dem Gewinn eines neuen Selbstverständnisses und damit innerer Sicherheit und Souveränität, die es der Führungskraft ermöglicht, effizienter und zielorientierter zu führen.

Die Mitarbeiter gelangen durch das veränderte Führungsverhalten, z.B. mehr Delegation, Übertragung von Verantwortung, stärkeres Controlling, zu einer positiven und gewollten Verhaltensänderung. Sie arbeiten eigenständiger und ergreifen - häufiger als bisher - Eigeninitiative.

Das Unternehmen erfährt insgesamt einen Zuwachs an Effizienz – methodisch geschulte und persönlich gewachsene Führungskräfte gewinnen an unternehmerischer Gestaltungskraft, setzen Projekte entschlossener um und arbeiten auch bereichsübergreifend zusammen.

Vorgehensweise

Die Formulierung der Ziele eines Coaching-Prozesses und deren Messbarkeit bilden den "roten Faden" für die Zusammenarbeit. Beauftragt der Vorgesetzte das Coaching, führen wir das Erstgespräch und die Fortschrittsüberprüfung unter sechs Augen durch: Vorgesetzter, Coachee, Coach. Dabei werden Rahmenbedingungen besprochen, mit der Messbarkeit und dem Erreichungsgrad der Ziele als Fokus.

Eine Zielvereinbarung wird auch dann getroffen, wenn der Coachee gleichzeitig der Auftraggeber ist.

Die Coaching-Gespräche führen wir unter vier Augen durch. Zusätzlich begleiten wir Sie on-the-job, erleben Sie dabei in Ihren üblichen Berufssituationen und werten diese gemeinsam mit Ihnen aus. Die Inhalte des Coachings behandeln wir streng vertraulich.

Bei plötzlich auftretendem Beratungsbedarf in Reflexions- und Entscheidungssituationen zwischen zwei Coaching-Terminen können Sie sich per Telefon oder E-Mail eine schnelle Klärungshilfe holen. In den Honorarsätzen ist je ein kurzer Beratungskontakt zwischen den Terminen einkalkuliert.

Angebot

Variante 1: „Land unter“

Zwei Coaching-Termine, insgesamt sechs Stunden Coaching-Gespräch, zwei zusätzlich mögliche Beratungskontakte (telefonisch/per e-Mail).

Variante 2: „Raus aus der Krise“

Fünf Coaching-Termine, insgesamt fünfzehn Stunden Coaching-Gespräch, (Zielvereinbarung und -überprüfung gemeinsam mit dem Auftraggeber/Mentor), fünf zusätzlich mögliche Beratungskontakte (telefonisch/per e-Mail).

Variante 3: „Entwicklungs-Coaching“

Acht bis zwölf Coaching-Termine à drei Stunden Coaching-Gespräch, (Zielvereinbarung und -überprüfung gemeinsam mit dem Auftraggeber/Mentor), entsprechende Anzahl an zusätzlich möglichen Beratungskontakten (telefonisch/per e-Mail)

Variante 4: „Führen ohne Worte“

Schnuppertauchen im Swimmingpool als Vehikel, das eigene Verhalten unter veränderten Voraussetzungen zu erleben, die aufkommende Unsicherheit zu meistern und sich schnell neu zu orientieren. Konkretes Leistungspaket auf Anfrage.

Kontakt:

proventis consult
Kurfürstendamm 30
10719 Berlin

Tel.: 030-85733594
consult@proventis-consult.eu
www.proventis-consult.eu